

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

А.В.Черняк¹

Результативність господарювання на ринкових засадах підтверджує, що будь-яка виробничо-господарська та комерційна діяльність залежить насамперед від компетентності та творчої активності управлінських кадрів, достатньо глибокого знання ними особливостей конкретної економіки та соціальних аспектів господарювання. Тому дослідження формування кадрового потенціалу є надзвичайно актуальною науковою проблемою.

Теоретико – методологічні аспекти кадрового забезпечення аграрного виробництва висвітлювали С.О.Гудзинський, П.Т.Саблук, Є.В.Маслов, В.В.Юрчишин, Д.П.Богиня та ін.

Одним із вирішальних факторів згідно сучасних теорій та вимог реальної практики вирішальним потенціалом виступає людський фактор. Внаслідок необґрунтованого і розбалансованого підходу до реформування аграрного сектору економіки відбувся процес міграції кадрів, погіршення їх якісної структури. Це негативно вплинуло на кінцеві результати господарської діяльності.

Міграційні процеси одержують негативний розвиток і в даний час. Згідно соціологічних досліджень, основними причинами виїзду потенційних мігрантів є: 75% - покращення умов життя; 10% - потреба влаштування на більш оплачувану роботу; 12% - щоб оплачувати навчання дітей; 3% - щоб погасити кредити. При цьому, за показником освітнього рівня маємо наступні результати: 30% - респондентів із вищою освітою, із них 12% - з економічною; 50% - середня спеціальна; 20% - середня; 10% - працевлаштовані; 90% - не працевлаштовані.

Отже, як бачимо в основному мігрують люди із вищою та середньо спеціальною освітою, що негативно проявляється в нашій економіці. Для того, щоб молодь залишалася в селі, а не мігрувала потрібно провести ряд заходів, а саме: підвищення рівня заробітної плати; запровадження формування державного замовлення від обласних, районних і сільських адміністрацій; безвідсоткові кредити на придбання житла; держані інвестиції щодо створення відповідної соціально-побутової сфери села; професійне зростання та виховання сучасної управлінської еліти; інноваційно-інвестиційна привабливість регіонів.

Вдосконалення системи управління персоналом має спиратися на накопичений зарубіжний досвід стосовно державного фінансування і стимулювання внутрішньо фірмової підготовки кадрів. Ефективна реалізація трудового потенціалу аграрного виробництва можлива за умов підвищення технічної оснащеності сільськогосподарського виробництва, забезпеченості його енергетичними потужностями, створення сприятливих умов праці та підвищення рівня її охорони. Крім того, в силу специфічності виробництва в сільському господарстві необхідне максимально можливе зниження впливу сезонності на рівномірність використання трудового потенціалу.

Вирішення зазначених макроекономічних і галузевих проблем сприятиме формуванню кадрового потенціалу аграрного сектору економіки України.

Список літератури

1. Гудзинський О.Д. Управління формуванням конкурентоспроможного потенціалу підприємств (теоретико-методологічний аспект) / О.Д. Гудзинський, С.М. Судомир, Т.О. Гуренко // : монографія. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 212 с.

¹ студ. Кіровоградський національний технічний університет

Науковий керівник: Коваленко С.В., асистент Кіровоградський національний технічний університет